

# POLÍTICA SOBRE DIVERSIDADE E INCLUSÃO

# SUMÁRIO

 CLIQUE PARA ACESSAR

**1 | O QUE BUSCAMOS? 3**

**2 | O QUE JÁ SABEMOS E O QUE QUEREMOS APRENDER? 6**

**3 | NOSSOS COMPROMISSOS 15**

**4 | DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA PRÁTICA 19**

**5 | INDICADORES DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO 24**

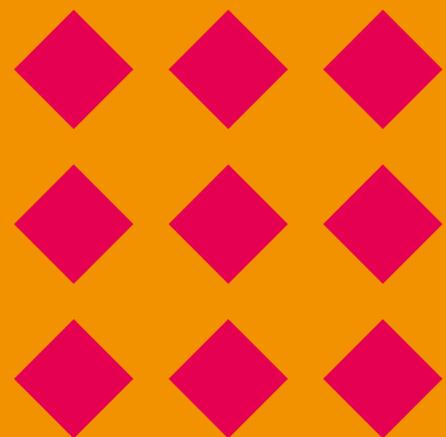
**6 | EU, VOCÊ, NÓS 26**

**7 | NOSSO CONVITE 28**

**8 | SEU PAPEL EM CONHECER 29**

**9 | PONTOS DE APOIO 30**

**INFORMAÇÕES DE CONTROLE 31**



# 1

## O QUE BUSCAMOS?



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)



**Nossa Cultura é baseada em valores humanistas, tendo as pessoas como foco e Diversidade & Inclusão como um dos seus 9 valores. Acreditamos que a pluralidade de olhares junto do conhecimento, potencializa a nossa força, aprimora as nossas entregas e impacta nos resultados.**

Para a OEC, Diversidade & Inclusão no ambiente empresarial presume uma postura ativa pela garantia de direitos humanos, com respeito e valorização das diferenças em todas as suas dimensões, reconhecendo também a multiplicidade humana, em todas as suas formas, como fator de inovação, produtividade e resultado.

Esta Política tem por objetivo orientar a incorporação das práticas de Diversidade e Inclusão nas estratégias, processos, operações e relacionamentos da OEC, reforçando o seu posicionamento e materializando critérios e avanços relacionados à agenda de ESG (sigla em inglês para “boas práticas ambientais, sociais e de governança) da OEC.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

Desta forma, este documento detalha o entendimento sobre **Diversidade & Inclusão** aplicada ao Negócio OEC, analisando o cenário de oportunidades e demandas da sociedade e partes relacionadas (Acionistas, Integrantes, Clientes e Parceiros), com foco nos seus impactos sociais, aspectos da sua governança, e considerando o potencial de geração de valores morais e materiais para toda a cadeia da OEC.

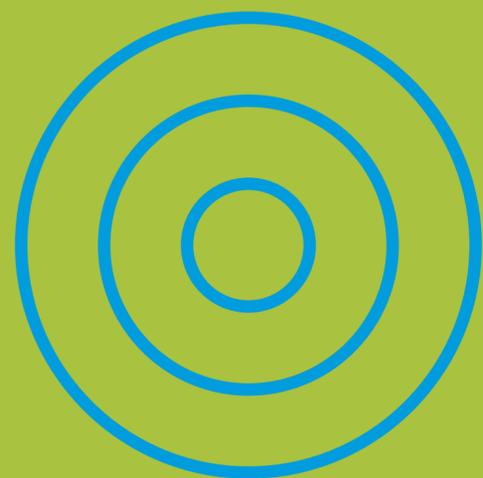
A Política também objetiva enfatizar e promover os valores e compromissos da OEC perante Integrantes e toda a cadeia de valor, incluindo as comunidades onde atuamos.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

Assim, buscamos o fortalecimento de uma conduta inclusiva regida por uma Cultura Empresarial pautada em valores humanistas e que favorece a colaboração e a criatividade, além de reforçarmos o posicionamento da OEC como promotora da Diversidade e da Inclusão em seus ambientes, considerando as características de cada localidade.





# 2

## O QUE JÁ SABEMOS E O QUE QUEREMOS APRENDER?



Clique aqui para voltar ao sumário

## DIVERSIDADE

A palavra Diversidade deriva do termo latim “diversitas” e é empregada para se referir a variedade de opções, objetos, seres, elementos ou ideias distintas que eventualmente possam integrar ou deveriam integrar o mesmo ambiente. No que se refere às Pessoas a diversidade engloba diversos aspectos: gênero, cultura, gerações, origem, etnia ou raça, identidade política, entre muitos outros.

Na sociedade contemporânea a Diversidade está conectada à ideia de justiça social que tem entre seus principais objetivos promover o crescimento de

um país para além das questões econômicas, buscando fornecer o que cada cidadã e cidadão tem por direito: assegurar a liberdade e os direitos básicos, oferecer transparência na esfera pública e privada e proporcionar oportunidades sociais.

A promoção da Diversidade no ambiente de trabalho é um fator de bem-estar individual e traz ganhos comprovados associados à inovação, colaboração, engajamento e produtividade das equipes. A pluralidade de opiniões, visões e experiências incorporadas às decisões e iniciativas corporativas aumentam a probabilidade de melhor performance empresarial, incluindo a financeira.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)



## INCLUSÃO

Complementar à noção de Diversidade, a Inclusão se relaciona ao modo como as pessoas de todos os grupos são tratadas em todo e qualquer espaço, bem como a forma como se sentem pertencentes e incluídas.

Tal percepção decorre do sentimento de receptividade, do tratamento justo que recebem e presenciam, da percepção de igualdade de oportunidades e do quanto se sentem valorizadas pelo trabalho que desempenham nos diferentes níveis.

## DIREITOS HUMANOS

O conceito de Direitos Humanos reconhece que toda Pessoa pode desfrutar de suas liberdades sem distinção de raça, cor, gênero, idioma, religião, orientação política, orientação sexual ou de outro tipo, origem social ou nacional ou condição de nascimento.

Essas prerrogativas são garantidas pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) da Organização das Nações Unidas (ONU) e por legislações específicas nos países de nossa operação, protegendo indivíduos e grupos contra ações que interferem nas liberdades fundamentais e na dignidade humana.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

## ▶▶ IGUALDADE

Igualdade no contexto dos direitos humanos refere-se ao reconhecimento igual, em termos de dignidade, de valor e de direitos a todas as pessoas. A partir deste conceito se desdobraram diversos avanços relacionados à garantia de direitos.

Portanto, sempre que pensamos em um conceito que se oponha à igualdade, podemos pensar na desigualdade e não na diferença.

## ✚ EQUIDADE

Equidade é o tratamento justo, a todas as pessoas, através da identificação e eliminação das barreiras que limitem a plena participação de um grupo ou pessoa, bem como a promoção de facilitadores que atendam às suas necessidades específicas.

Como consequência, se desdobra na elaboração de soluções pensadas para incluir todas as pessoas.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)



## GRUPOS MINORITÁRIOS

São grupos de pessoas que têm baixa representatividade social, econômica e/ou política, mesmo constituindo, em alguns casos, a maior parcela da população. Ou seja, encontram-se em uma situação de dependência ou de

desvantagem representativa em relação a outros grupos, que são maioria em uma posição de poder.

A condição de minoria não é universal. Em cada país ou região, diferentes populações podem ser consideradas minoritárias, a depender dos grupos que dominam as relações de poder. Dentre os grupos minoritários, entretanto, com frequência se encontram as mulheres, as pessoas de pele negra, pessoas com deficiência ou LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo e assexuais), e as economicamente vulneráveis, entre outras.

A participação de grupos minoritários em debates públicos tem elucidado de forma crescente o quanto a representatividade das minorias e o avanço nas questões de inclusão são essenciais para a promoção de ambientes humanizados, que por meio da empatia e da igualdade de oportunidades para todos(as), resultam em desenvolvimento social.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)



## VIESES

Os vieses no campo da Diversidade e Inclusão são geralmente definidos como tendências ou preconceitos de um indivíduo a favor ou contra uma coisa, uma pessoa ou um grupo, tendo em vista seus julgamentos, pensamentos e ideias normalmente relacionadas a repertórios e experiências passadas armazenadas no cérebro. Sem que sejam percebidos ou mesmo reconhecidos, eles afetam as nossas atitudes e comportamentos de forma inconsciente, podendo produzir generalizações baseadas em estereótipos.

## ESTEREÓTIPO

É o conceito ou imagem preconcebida, padronizada e generalizada estabelecida pela impressão, sem conhecimento profundo, sobre algo ou alguém. Quando aplicado no campo da Diversidade e inclusão, é usado, principalmente, para definir e limitar pessoas quanto a aparência (cor da pele, vestuário, uso de acessórios, preferência estética), naturalidade (região ou país de origem) e comportamento (religião, cultura, crença, nível de educação, entre outros).



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

## ▶ PRECONCEITO

É o sentimento ou julgamento favorável ou mais comumente desfavorável a respeito de determinada pessoa, grupo ou elemento, sem critério abalizado.

## ▶ MARCADORES SOCIAIS

Marcadores sociais podem ser tanto manifestações da natureza humana (idade, conformação física, gênero ou outros) quanto construções sociais (classe, religião ou outros). Esses fatores compõem uma espécie de sistema de classificação que cria posições, experiências e relações sociais distintas.



## |||| DISCRIMINAÇÃO

Ação ou omissão diferenciada, que prejudica, inferioriza e/ou exclui uma pessoa ou grupo, em razão de determinada condição ou característica.

## ||| RAÇA

É atribuída pelo conjunto de hábitos, crenças e comportamentos compartilhados por pessoas que também possuem características físicas semelhantes, geralmente expressada pela cor da pele. Raça é a marca física de uma cultura.

## ▶ ETNIA

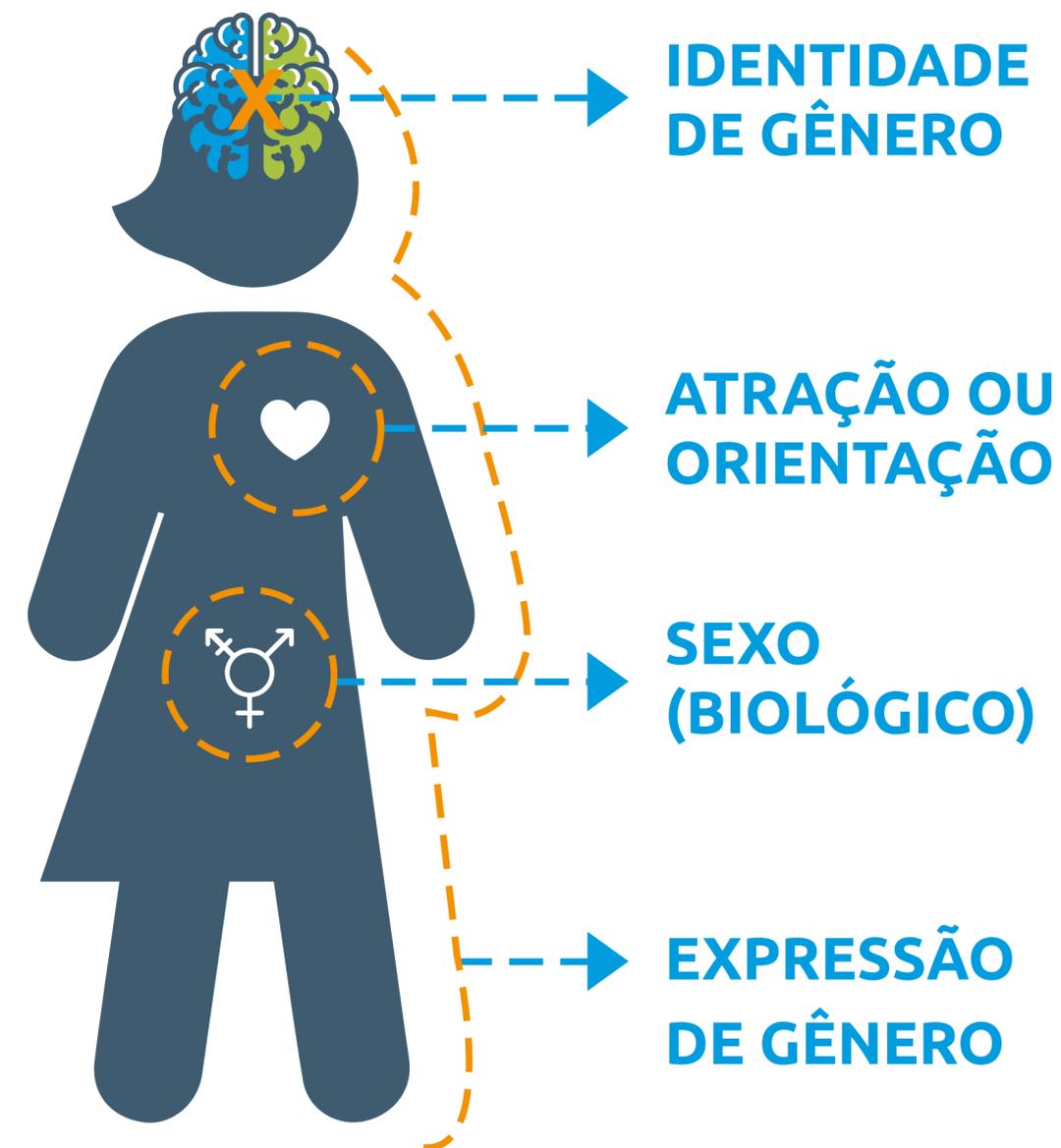
É o conjunto de costumes, tradições e crenças que resulta numa forma de identificação sociocultural.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

## IDENTIDADE DE GÊNERO

É como o indivíduo se percebe, o entendimento que tem de si mesmo e como gosta de ser reconhecido, que pode ou não corresponder ao sexo do nascimento. A identidade de gênero não está condicionada à aprovação de terceiros, pois se trata de autoidentificação.



 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

## EXPRESSÃO DE GÊNERO

É a maneira como demonstramos nosso gênero, por meio da forma de agir, vestir, falar e interagir.



## ORIENTAÇÃO SEXUAL

Indica por qual sexo/gênero a pessoa sente-se atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente.



## SEXO BIOLÓGICO

Diz respeito às características biológicas que a pessoa tem ao nascer. Podem incluir cromossomos, genitália, composição hormonal, entre outros.



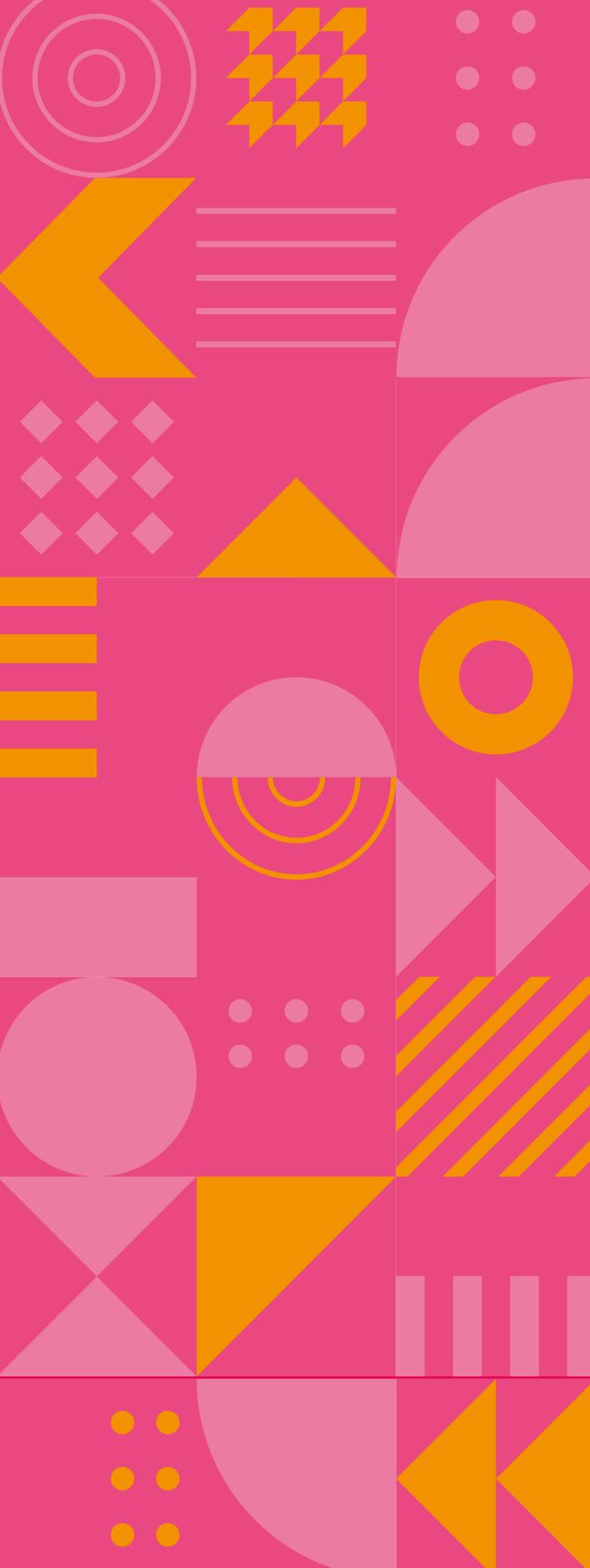
 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)



# NOSSOS COMPROMISSOS



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)



## **ATRAÇÃO, IDENTIFICAÇÃO E PROMOÇÃO**

Adotar processos de atração e identificação de pessoas inclusivos, nos quais o olhar e ações de equidade são usados para eficiência na captação de mais e melhores profissionais diversos.

Considerar os aspectos relacionados à Diversidade, Equidade e Inclusão no desenvolvimento de carreira do(a) Integrante na OEC, com atenção especial a aspectos de Diversidade nos mapeamentos sucessórios para posições chave.

## **PROMOÇÃO DO SENTIMENTO DE PERTENCIMENTO**

Fortalecer ações que promovam o sentimento que integrantes têm de fazerem parte da OEC. Criar um ambiente de estímulo para que diferentes tipos e perfis de pessoas manifestem seus talentos, contribuam e possam atuar com autenticidade.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

## LIDERANÇA ATUANTE E RESPONSÁVEL

Fortalecer a Liderança inclusiva para gestão de equipes diversas e reforçar continuamente seu papel como promo-



tora de um ambiente inclusivo e sustentação do nosso compromisso para D&I. Estes compromissos com a Diversidade devem ser refletidos nos Programas de Ação (PAs) da liderança da OEC, com desdobramentos em iniciativas estruturadas de inclusão, no sentido de garantir que o ambiente de trabalho represente toda a diversidade da população da sua região. Devem ser levados em consideração os cenários específicos das localidades onde a OEC atua (escritórios e obras) para adequação das ações propostas em cada realidade.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

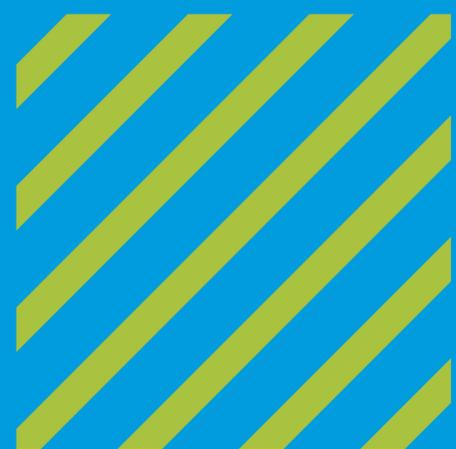
## COMBATE AO PRECONCEITO E À DISCRIMINAÇÃO

É dever de cada integrante adotar práticas para prevenir e combater quaisquer situações de discriminação, intolerância e desrespeito em nosso ambiente de trabalho, sejam elas relacionadas à etnia/raça, gênero, orientação sexual, condição de deficiência, origem social ou qualquer outra característica, incentivando Integrantes que sofrerem ou presenciarem essas ou

outras condutas abusivas a se manifestarem, para que a Diversidade, a Inclusão e a Integração das pessoas sejam efetivamente respeitadas e promovidas.

O Código de Conduta da OEC reforça este posicionamento, incluindo como mecanismo de denúncia e apuração o canal Linha de Ética.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)



# 4

## DIVERSIDADE E INCLUSÃO NA PRÁTICA



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)



**Com foco no planejamento, na implementação e na avaliação contínua dos resultados, existem estratégias relacionadas a práticas de Diversidade & inclusão recomendadas a serem adotadas na OEC.**

### COMITÊ DE DIVERSIDADE & INCLUSÃO

Implantar e manter em atividade um Comitê de Diversidade & Inclusão, garantindo condições para que ele realize seu papel de apoio à Liderança, com excelência.

### GRUPOS DE AFINIDADE

Implantar e manter em atividade Grupos de Afinidade formados por Integrantes, com adesão voluntária, e com o objetivo de qualificar o diagnóstico sobre D&I na OEC, gerar reflexões, analisar, rever e propor atualizações de práticas, bem como sugerir ações que valorizem a agenda.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

## COMUNICAÇÃO

Contemplar a agenda de Diversidade & Inclusão como um compromisso e valor da OEC nas ações de Comunicação, interna e externa, com o entendimento de que nenhuma mudança organizacional é genuína se não parte de dentro.

Além do próprio esforço em reunir uma equipe diversa, é essencial que a OEC promova a conscientização e a capacitação dos(as) Integrantes sobre o assunto, tendo o diálogo interno como o ponto de partida para outras ações de comunicação que permearão os demais stakeholders.

## GESTÃO BASEADA EM METAS E DADOS

Basear-se em seu Censo de Diversidade e em pesquisas qualitativas de clima e no acompanhamento das pessoas, para avaliar o avanço, atualizar, estabelecer e divulgar metas de D&I sempre alinhadas à estratégia da OEC. Acompanhar através de indicadores o perfil do quadro de Integrantes, oferecendo subsídios necessários para a tomada de decisão quanto a promoção da Diversidade e Inclusão e valorização dos Direitos Humanos.



[Clique aqui](#) para voltar ao sumário

## STAKEHOLDERS

Visando dar capilaridade à sua atuação como promotora da Diversidade e Inclusão, a OEC deverá contemplar em seus compromissos iniciativas específicas com seus stakeholders prioritários.



**Acionistas:** estabelecer modelo de governança corporativa que contemple a Diversidade em todas as suas dimensões nas esferas de liderança da empresa.

**Integrantes:** garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação e promover a inclusão de forma planejada e sustentada, estimulando dessa forma, o senso de fazer parte, a liberdade para que as pessoas “sejam quem são” e fomentando a inovação e geração de resultados.

**Clientes:** nas interações, promover o diálogo, a cooperação e o comprometimento com os Clientes, visando ampliar a contribuição de todos para a Diversidade no setor de Engenharia & Construção.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

## STAKEHOLDERS



**Cadeia de Fornecimento:** ampliar o engajamento dos fornecedores e parceiros às iniciativas para promoção da Diversidade, assim como apoiar e acompanhar os avanços no tema.

**Comunidade:** utilizar os recursos, conforme a Diretriz de Patrocínio, Doações e Investimentos Sociais e a capacidade de empresariamento de Integrantes, para incentivar e conduzir iniciativas de mobilização ou projetos comunitários que favoreçam a promoção da Diversidade e Inclusão nas localidades e comunidades do entorno dos projetos.

**Sociedade em Geral:** desenvolver parcerias com agentes da sociedade civil e do poder público, incluindo associações com entidades representativas, que agreguem valor às iniciativas da OEC para a da Diversidade e Inclusão, posicionando-se clara e explicitamente sobre o tema.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)



# INDICADORES DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

**Os compromissos e resultados da prática desta Política, devem ser demonstrados por meio de indicadores que permitam mensurar o desempenho e:**

Promover a melhoria dos processos e do ambiente organizacional, com resultados e sua correlação com os demais aspectos relacionados aos temas da materialidade e matriz de riscos da empresa.

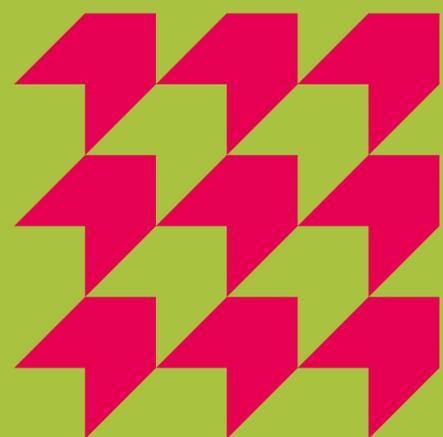
Definir metas concretas em relação aos compromissos com a Diversidade & Inclusão.

E, dar visibilidade aos resultados alcançados.

Cabe à liderança da OEC, com o apoio do Comitê de Diversidade e Inclusão, acompanhar os indicadores pactuados, comunicar os resultados e estabelecer planos de sustentação e melhoria contínua dos mesmos.



**Clique aqui para voltar ao sumário**



# 6

EU,  
VOCÊ,  
NÓS



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

**Cada Integrante é responsável por atuar em alinhamento com os compromissos assumidos nesta Política.** Líderes devem ser exemplo e devem resguardar ações afirmativas que reforcem o respeito, propiciem a equidade, que ajudem na identificação e eliminação de vieses, realizando diálogos educativos que contribuam para promover a representatividade de todos os grupos.

### Líder de Negócio (LN-OEC):

- O/A LN da OEC e sua equipe devem ter atenção voltada à promoção e ao apoio às iniciativas que contribuam para um ambiente diverso e inclusivo. Pelo exemplo, devem fomentar a cultura de Diversidade & Inclusão na empresa e na formação de jovens e Líderes.

### Responsável por Pessoas e Organização (RAE P&O):

- Apoiar o/a LN-OEC e demais Líderes na atualização e na prática desta Política;
- Propor estratégias específicas sobre o desempenho em Diversidade e Inclusão na OEC;
- Coordenar o Comitê de Diversidade e Inclusão, definindo objetivos, governança, metodologia, agenda e prazos;
- Propor indicadores e acompanhar sua evolução para ampliar e consolidar os resultados de Diversidade e Inclusão na OEC e;
- Assegurar a comunicação transparente e consistente desses resultados nos Informes, Relatório Anual e relatórios periódicos.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

# 7

## NOSSO CONVITE

A Política sobre Diversidade e Inclusão da OEC aplica-se a Integrantes e a integrantes de suas controladas.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

# 8

## SEU PAPEL EM CONHECER

Deverão ter ciência desta Política sobre Diversidade e Inclusão, em, no máximo 60 (sessenta) dias após a sua data de aprovação, todos(as) os(as) integrantes da OEC e de suas controladas.



[Clique aqui para voltar ao sumário](#)

# 9

## PONTOS DE APOIO

Se houver quaisquer dúvidas sobre o conteúdo desta Política, integrantes devem buscar esclarecimento com sua liderança ou, se necessário, com a/o responsável por P&O do seu ambiente.

 [Clique aqui para voltar ao sumário](#)

# INFORMAÇÕES DE CONTROLE

**Referências:** Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU), Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU), Princípios do Pacto Global (ONU), Políticas de Diversidade da Atvos, OR e do Instituto Natura, Guia de Diversidade para Empresas e Boas Práticas (Ideia Sustentável), Guia Diversidade e Inclusão de A a Z (Safe Space), Guia B4People – Cultura Inclusiva e Relatório Diversity Matters (McKinsey & Company).

**Data de Aprovação:** 28/09/2021

**Validade:** Esta Política tem prazo de validade indeterminado, devendo ser revalidada no máximo a cada 03 (três) anos, podendo ser alterada ou revogada a qualquer tempo.

**Documentos revogados:** Nenhum.

**Versão do Documento:** 1

**Responsáveis pelo Documento:**

Atribuições	Nome	Área
Integrante Apoio:	Eduardo Abud	Pessoas & Organização
Integrante Apoio:	Gustavo Espinheira	Pessoas & Organização
Revisora:	Ludmila Lavigne	RAE Planejamento, Pessoas e Organização
Revisor:	Murilo Martins	Integridade e Gestão de Riscos
Responsável	Marco Siqueira	LN OEC

**Versão do Documento:**

Data	Revisão	Alteração
28/09/2021	00	Aprovação
06/12/2021	01	Ajustes de forma e diagramação



OECC